

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
(STUDI PADA KARYAWAN KOPERASI SUTRA AYU PEKAJANGAN)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1  
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh:**

**DEVI OKTAVIANTI**

**B100140181**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI  
PADA KARYAWAN KOPERASI SUTRA AYU PEKAJANGAN)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

**DEVI OKTAVIANI**  
**B100140181**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**(Dr. Muzakar Isa, S.E., M.Si.)**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN**  
**KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI**  
**PADA KARYAWAN KOPERASI SUTRA AYU PEKAJANGAN)**

Oleh:

**DEVI OKTAVIANI**  
**B100140181**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Senin, 31 Mei 2021  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji:

1. Dra. W. Mukharomah, M.M.

(.....)

(Ketua Dewan Penguji)

2. Dr. Rini Kuswati, S.E., M.Si.

(.....)

(Anggota I Dewan Penguji)

3. Dr. Muzakar Isa, S.E., M.Si.

(.....)

(Anggota II Dewan penguji)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Drs. Syamsudin, M.M.)

NIP 19570217 1986 031 001

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 31 Mei 2021

Penulis



DEVI OKTAVIANTI

B 100140181

# **PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN KOPERASI SUTRA AYU PEKAJANGAN)**

## **Abstrak**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Karyawan disebut sebagai kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana anggota populasi Koperasi Sutra Ayu Pekajangan yang berjumlah 35 responden dijadikan sampel. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey melalui kuisioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.

**Kata Kunci:** motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, loyalitas karyawan

## **Abstract**

Human Resource Management is a process for obtaining, training, assessing and compensating employees, as well as paying attention to their work relationships, health, safety, and fairness issues. Employees are the main asset of a company, because without their participation, there is no company activities. The aim of this study was to determine the effect of motivation, compensation, work environment, and job satisfaction variables on employee loyalty. This study used a saturated sample which is 35 members of the Sutra Ayu Pekajangan Cooperative. The type of this research is quantitative study with a survey approach through a questionnaire. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis. The results showed that motivation, compensation, work environment, and job satisfaction have a significant effect on employee loyalty.

**Keywords:** motivation, compensation, work environment, job satisfaction, employee loyalty

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya menjadi aspek yang berperan penting terhadap keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu sumber daya tersebut adalah

sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset berharga perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu variabel yang menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan (Ardana, dkk. 2012). Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Karyawan disebut sebagai kekayaan aset penting bagi perusahaan. Tanpa adanya elemen tersebut maka perusahaan akan berjalan kurang baik dan tidak berjalan dengan semestinya. Dalam hal ini perusahaan perlu mengelola, menjaga, dan memelihara sumber daya manusia yang ada agar tetap bekerja dengan baik dan optimal serta memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

Meskipun loyalitas karyawan pada akhirnya bergantung oleh dalam diri karyawan itu sendiri, tetapi sebuah perusahaan tetap harus melakukan program motivasi kepada karyawannya. Perusahaan dapat menjaga loyalitas karyawan dengan memberikan insentif yang sesuai dan layak untuk mereka. Karyawan yang menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi sangat dihormati oleh pihak perusahaan, karena pihak perusahaan membutuhkan karyawan yang berdedikasi tinggi pada pekerjaan dan perusahaannya. Karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan dan akan membantu menentukan potensi kesuksesan perusahaan di masa depan. Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai variabel, diantaranya: kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan tempat bekerja dan motivasi (Robbins, 2008).

Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai variabel, termasuk motivasi. Motivasi mengacu pada kekuatan internal yang mendorong dan mengarahkan tindakan seseorang terhadap tujuan tertentu. Menurut filosofi hierarki kebutuhan Abraham H. Maslow (Siagian, 2012) motivasi dipengaruhi oleh dorongan kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan perlindungan kerja, dan kebutuhan atas penghargaan. Secara psikologis, kemampuan didasarkan oleh kedua komponen, yaitu kemampuan bakat dan kemampuan secara nyata dalam bentuk pengetahuan dan keterampilan. Menurut Husni dkk (2018) Loyalitas karyawan bergantung pada seberapa besar pengaruhnya terhadap motivasi dan kemampuan seseorang.

Kompensasi adalah salah satu alasan yang berkontribusi besar terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi seringkali dilihat sebagai sumber utama ketidakpuasan tenaga kerja, yang pada akhirnya mengakibatkan hilangnya loyalitas dalam diri karyawan. Karyawan dengan tingkat loyalitas yang kurang terhadap perusahaannya, kemungkinan mereka mengalami kesulitan untuk termotivasi sehingga pihak perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mempertahankan loyalitas karyawannya. Meskipun demikian, jika pihak perusahaan dapat memenuhi tuntutan pekerja mengenai kompensasi tersebut maka karyawan mungkin akan dapat percaya bahwa perusahaan memperlakukan mereka dengan setara (Muljani, 2012).

Lingkungan kerja melingkupi semua yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang dipercayakan kepadanya (Sofyan, 2013). Karyawan dapat merasa sulit untuk berkonsentrasi dalam lingkungan kerja yang tidak diinginkan, seperti tempat kerja yang kotor, sempit, atau panas sehingga kemungkinan dapat menyebabkan stres karyawan menjadi meningkat, ketidakhadiran semakin tinggi, dan ketidakstabilan emosi karyawan. Akibatnya, tingkat loyalitas karyawan menurun sehingga menghambat perkembangan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam menentukan loyalitas karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen kepada perusahaan, lebih bersemangat untuk bekerja, lebih bahagia di tempat kerja, dan pada akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan efisiensi kerja. Karyawan yang tidak puas sering menghindari tugas dan kewajiban yang diberikan sehingga dapat menghambat mekanisme dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Ketidakpuasan karyawan seringkali menyebabkan karyawan untuk menghindari pekerjaannya dan kemungkinan terbesar dapat menyebabkan pengunduran diri. Pekerja yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki tingkat kesehatan fisik yang lebih bugar, kehidupan yang lebih lama, dan kecil kemungkinannya untuk meninggalkan perusahaan. Sebagian besar pihak perusahaan mengakui bahwa jika dibandingkan dengan karyawan yang merasa tidak puas akan pekerjaannya, tingkat produktivitas yang tinggi dalam diri pekerja

ditemukan pada pekerja yang merasa puas dengan pekerjaannya (Robbins, 2008). Berdasarkan pemaparan secara garis besarnya yang disampaikan tersebut maka dapat diambil judul “PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan Koperasi Sutra Ayu Pekajangan).”

## 2. METODE

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Koperasi Sutra Ayu Pekajangan. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, artinya seluruh 35 anggota komunitas Koperasi Sutra Ayu Pekajangan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuisioner. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Unstandardized residual	0,606	0,856	Normal

Sumber: Pengolahan data primer 2021

Diperoleh hasil sebesar 0,606 yang merupakan nilai *Kolmogorov-Smirnov* yang berasal dari data residual unstandardized, artinya seluruh *p-value* untuk data tersebut melebihi nilai  $\alpha = 5\%$  ( $p > 0,05$ ) yang berarti data yang diperoleh secara keseluruhan terdistribusi secara normal.



Tabel 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Variabel	Taraf signifikansi	Sig.	Kesimpulan
Motivasi	0,05	0,263	Bebas Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,05	0,176	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,05	0,980	Bebas Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,05	0,856	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan data primer, 2021

Dengan nilai probabilitas yang menunjukkan  $> 0,05$  berarti terbebas dari heteroskedastisitas, seperti yang terlihat pada tabel di atas.

### 3.2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah untuk meninjau sejauh mana variabel bebas, seperti motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ), dan kepuasan kerja ( $X_4$ ) memengaruhi variabel terikat, yaitu loyalitas karyawan. Di bawah ini merupakan persamaan yang merepresentasikan regresi linier berganda (Ghozali, 2011).

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	B	Std. Error	t hitung	Sign.
Konstanta	2.812	2.490	1.129	0.268
<i>Motivasi</i> ( $X_1$ )	0.228	0.107	2.138	0.041
<i>Kompensasi</i> ( $X_2$ )	0.349	0.096	3.651	0.001
<i>Lingkungan Kerja</i> ( $X_3$ )	0.344	0.115	2.998	0.005
<i>Kepuasan Kerja</i> ( $X_4$ )	0.353	0.140	2.523	0.017
R	0,914	F hitung	38,296	
R Square	0,836	Probabilitas F	0,000	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,814			

Sumber: Pengolahan data primer, 2021

Hasil pengolahan data untuk regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 :

$$Y = 2,812 + 0,228 X_1 + 0,349 X_2 + 0,344 X_3 + 0,353X_4 + e$$

Koefisien tiap variabel penelitian dapat diinterpretasikan dengan merujuk persamaan regresi di atas, yaitu:

- a. Koefisien regresi  $X_1$  bernilai positif sebesar 0,228, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin tinggi aspek motivasi, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan.
- b. Koefisien regresi  $X_2$  bernilai positif sebesar 0,349, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin tinggi aspek kompensasi, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan.
- c. Koefisien regresi  $X_3$  bernilai positif sebesar 0,344, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin tinggi aspek lingkungan kerja maka akan meningkatkan loyalitas karyawan.
- d. Koefisien regresi  $X_4$  bernilai positif sebesar 0,353, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin tinggi aspek kepuasan kerja, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan.

### 3.3. Uji t

Uji t bertujuan untuk menghitung tingkat signifikansi parsial dari korelasi yang terjadi antara variabel X dengan Y; atau seberapa kuat suatu variabel independen dalam mendeskripsikan perbedaan variasi dependen dengan sendirinya (Ghozali, 2011). Dari hasil uji t diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Hasil uji t-statistik menunjukkan bahwa motivasi memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,138 > 2,042$ ) dan nilai signifikannya adalah  $0,041 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi ( $X_1$ ) berdampak positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan(Y).
- b. Dari hasil Uji t-statistik dapat dilihat bahwa kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,651 > 2,042$ ) dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ .

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ( $Y$ ).

- c. Dari hasil Uji t-statistik dapat dilihat bahwa lingkungan kerja memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,998 > 2,042$ ) dengan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $X_3$ ) berdampak positif dan signifikan dengan loyalitas karyawan ( $Y$ ).
- d. Dari hasil Uji t-statistik dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,523 > 2,042$ ) dan nilai signifikansinya adalah  $0,017 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja ( $X_4$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ( $Y$ ).

### **3.4. Uji F**

Uji F bertujuan untuk menentukan apakah variabel bebas dalam model mempengaruhi variabel terikat pada saat yang sama (Ghozali, 2011). Hasil dari perhitungan menunjukan bahwa variabel independennya memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya. Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 38,296 dengan nilai probabilitasnya 0,000. Nilai probabilitas F hitung jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa variabel Motivasi, Kompensasi, Lingkungan, Kepuasan Kerja terhadap loyalitas karyawan.

### **3.5. Uji $R^2$**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk menguji seberapa mampu variabel bebas dalam mendeskripsikan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi yang semakin mendekati angka satu berarti variabel bebas dalam memberikan informasi hampir semua yang dibutuhkan untuk memprediksikan variabel dependen. Hasil perhitungan diperoleh Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,836. Menunjukan bahwa variabel loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sebesar 83,6%.

## **4. PENUTUP**

### **4.1. Kesimpulan**

Berdasarkan perolehan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Koperasi Sutra Ayu Pekajangan.
- b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Koperasi Sutra Ayu Pekajangan.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Koperasi Sutra Ayu Pekajangan.
- d. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Koperasi Sutra Ayu Pekajangan.

#### **4.2. Keterbatasan Peneliti**

- a. Menurut pengamatan peneliti, terdapat inkonsistensi dalam jawaban kuesioner. Diduga hal tersebut disebabkan oleh responden kurang berhati-hati mengenai pernyataan yang tersedia sehingga hasil kuesioner menjadi tidak konsisten.
- b. Sampel penelitian yang diambil hanya sebanyak 35 sampel, sesuai dengan jumlah karyawan yang ada. Akan lebih baik peneliti mengambil sampel lebih dari sebelumnya.

#### **4.3. Saran**

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk mempertahankan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, pihak perusahaan perlu meningkatkan motivasi karyawan atau memberi bonus untuk karyawan yang sudah lama bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan karyawan agar lebih loyal terhadap perusahaan.
- b. Menjaga lingkungan kerja tetap baik agar karyawan betah bekerja, lebih produktif, dengan selalu menjaga kebersihan lingkungan, menjaga hubungan baik antar karyawan, dan menumbuhkan rasa kekeluargaan dalam lingkungan kerja sehingga tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan meningkat.

- c. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan menambah sampel lebih dari 35 responden dan juga memperluas objek penelitian, juga menambah waktu yang digunakan dalam meneliti.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Husni dkk., 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas Iib Banda Aceh Dan Rutan Klas II B Jantho).
- Muljani, N. 2012. Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 4 (2). pp: 108 – 122.
- Robbins, Stephen P dan Timoty A, Judge, 2008, *Organizational Behavior, Thirteenth Edition*, New Jersey: Pearson Prentice-Hal Inc.
- Siagan, Sondang P, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2, 1, 20.